

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
UNTUK PINDAH KERJA PADA PT. SURYA SUMBER
DAYA ENERGI SURABAYA**

SKRIPSI



Untuk Menyusun Skripsi S-1 Jurusan Manajemen

Oleh :

FARIZ AKHMADI
0612010249 / EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :
“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat dan segalanya.
7. Semua pihak yang ikut membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah disajikan masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surabaya, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAKSI	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.1.1 Macam-Macam Kompensasi.....	13
2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	14
2.2.1.3 Tujuan – Tujuan Kompensasi	17
2.2.1.4 Asas Dan Metode Kompensasi.	20
2.2.2. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.2.2.1. Akibat dari Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja. ...	24
2.2.2.2. Survei Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.	27
2.2.2.4. Teori – Teori Kepuasan Kerja.....	28
2.2.3. Komitmen Organisasi	29
2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	30

2.2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi	30
2.2.4. Keinginan Berhenti Bekerja (Intent to Leave)	31
2.2.4.1. Penyebab Keinginan Untuk Pindah Kerja.....	31
2.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja	35
2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja.....	37
2.2.7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja.....	39
2.3. Kerangka Konseptual	40
2.4. Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.1.1 Definisi Operasional Variabel	41
3.1.2 Pengukuran Variabel	43
3.2 Teknik Penentuan Sampel	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	46
3.4.1 Uji Normalitas dan Linieritas	47
3.4.2 Evaluasi Outliers	49
3.4.3 Evaluasi Multicollinearity dan Singularity	49
3.4.4 Uji Validitas.....	49
3.4.5 Uji Reliabilitas	49
3.4.6 Penguji Hipotesis dan Hubungan Kausal	50
3.4.7 Evaluasi Model	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Perusahaan	54
4.1.2 Struktur Organisasi	55

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	57
4.2.1 Gambaran Umum	58
4.2.2 Deskripsi Kepuasan Kerja.....	60
4.2.3 Deskripsi Komitmen Karyawan	62
4.2.4 Deskripsi Turnover Intention	64
4.2.5 Deskripsi Turnover Intention	66
4.2.6 Uji Outlier Multivariate	67
4.2.7 Uji Reliabilitas	68
4.2.8 Uji Validitas.....	70
4.2.9 Uji Construct Reliability dan Variance Ectracted ..	71
4.3 Uji Normalitas	72
4.3.1 Evaluasi Model One Step Approach to SEM	73
4.3.2 Uji Kausiltas	73
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	73
4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan	73
4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan	75
4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Laporan Penjualan PT. Surya Sumber Daya Energi	
Tahun 2007 sampai 2010.....	6
Tabel. 1.2. Data Masuk Dan Keluar Karyawan	6
Tabel 4.1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2. Identitas Responden Menurut Umur	60
Tabel 4.3. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi	61
Tabel 4.4. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai	
Komitmen Organisasi.....	63
Tabel 4.6. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai	
Keinginan Untuk Pindah Kerja.....	64
Tabel 4.7. Hasil Uji Outlier Multivariate	65
Tabel 4.8. Pengujian Reliability Consistency Internal.....	66
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.10. Construct Reliability & Variance Extrated	68
Tabel 4.11. Assessment of Normality	69
Tabel 4.12. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeces	71
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeces	72
Tabel 4.14. Data Uji Kausalitas	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Model Pengukuran dan Struktural	70
Gambar 4.2: Model Pengukuran dan Struktural	71



PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA PADA PT. SURYA SUMBER DAYA ENERGI SURABAYA

Fariz Akhmadi

ABSTRAKSI

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM).

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan PT. Surya Sumber Daya Energi tidak memberikan kontribusi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan, Kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Sumber Daya Energi tidak memberikan kontribusi terhadap *Keinginan Untuk Pindah Kerja* karyawan, Komitmen organisasi karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi memberikan kontribusi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja

Keywords : *kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk pindah kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis dalam dunia usaha yang semakin meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan. Apalagi perkembangan bisnis di Indonesia sedang mengalami masa yang sulit. Krisis moneter yang mempengaruhi segala aspek kehidupan masyarakat belum juga berakhir. Para pengusaha harus lebih pandai dalam mencari peluang pasar. Perusahaan yang beroperasi secara tidak efektif dan efisien tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan disini sebagai suatu organisasi bisnis merupakan lembaga yang menyediakan barang dan jasa maka perusahaan mempunyai tujuan utama untuk memperoleh laba sebesar-besarnya guna mempertahankan hidupnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang berorientasi pada kepentingan pelanggan memerlukan budaya dukungan dan budaya prestasi sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Dengan

kata lain, organisasi yang memiliki orientasi demikian akan mengutamakan aspek efisiensi dan efektifitas hasil. Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap *performance* setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi.

Dalam era pembangunan sekarang ini manajemen di bidang sumber daya manusia juga mengalami kemajuan yang pesat. Karena itulah perlunya diadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap sumber yang ada, khususnya tenaga kerja manusia untuk masa sekarang maupun yang akan datang. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Pada hakekatnya kegiatan perusahaan merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan karyawan. Segala usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan atau disebut kepuasan hidup.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat sosial, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya.

Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. (Mathis dan Jackson, 2001 : 100). Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja . (Mathis dan Jackson, 2001 : 100)

Selain itu kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja di organisasi. (Atmajawati, 2007:5). Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari para

pegawai. Kompensasi merupakan suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya.

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja memformulasikan rasio *outcome*-nya (termasuk gaji) dengan input. Rasio ini kemudian dibandingkan dengan rasio *outcome (input)* dan beberapa sumber yang menjadi acuan. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya, akan menimbulkan adanya perasaan diperlakukan tidak adil (*inequitable*) atas pembayaran yang diberikan. Sehingga ketidakpuasan akan gaji tersebut, dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain. (Saraswati, 2007:3)

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan

untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan turnover intention . (Mathis dan Jackson, 2001 : 100)

Turnover yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. Jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri dan kepuasan. (Atmajawati, 2007:17)

Berdasarkan observasi sementara melalui wawancara pada PT. Surya Sumber Daya Energi perusahaan mengalami penurunan kinerja yang dilihat dari pendapatan perusahaan yang menurun, sehingga dapat dilihat bahwa perusahaan dalam keadaan kurang baik dalam pencapaian tujuan yaitu meningkatkan laba perusahaan. Salah satu menurunnya hasil penjualan dan laba bersih perusahaan disebabkan banyaknya karyawan yang keluar yang sangat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Empat tahun belakangan ini Labaa mengalami penurunan penjualan yang diakibatkan dari

penurunan jumlah pelanggan. Berikut adalah laporan penjualan PT. Surya Sumber Daya Energi mulai dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2010.

**Tabel 1.1. Laporan Penjualan PT. Surya Sumber Daya Energi
Tahun 2007 sampai 2010**

Tahun	Laba (Rp.)	Total Penjualan (Ton)
2007	1,283,745,272	20.360
2008	1,111,936,400	17.880
2009	1,056,101,056	16.620
2010	906,376,117	13.550

Sumber : PT. Surya Sumber Daya Energi

Tabel. 1.2. Data Masuk Dan Keluar Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Turnover
Th. 2007	181 orang	7 orang	11 orang	2%
Th. 2008	177 orang	20 orang	25 orang	3%
Th. 2009	172 orang	47 orang	57 orang	6%
Th. 2010	177 orang	-	-	

Sumber : PT. Surya Sumber Daya Energi

Jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2007 adalah sebesar 11 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2008 adalah sebesar 25 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan sebesar 14 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2009 adalah 57 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan 32 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jika jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami

peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya keinginan untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi"**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi perusahaan dalam upaya memperkecil keinginan karyawan untuk pindah kerja.

- b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

Sebagai tolok ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia praktisi atau sebagai penulisan karya ilmiah serta dapat digunakan sebagai wawasan, sehingga dapat dijadikan bahan rujukan bagi mahasiswa UPN “VETERAN” Jawa Timur.

- c. Bagi Penulis.

Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur, disamping itu dengan penulisan skripsi ini penulis dapat mengaplikasikan antara teori dari bangku kuliah dengan kenyataan praktik yang ada di lapangan.